Institut de la statistique du Québec

flash-info

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

Février 2007
Volume 8, numéro 1

Le marché du travail au Québec en 2006

Anne-Marie Fadel, économiste et Pierre-Olivier Ménard, analyste, statistiques du travail

Le marché du travail québécois n'a pas connu de grandes fluctuations en 2006. Seules des transformations mineures ont été observées, ce que cet article, qui fait le bilan en 2006 par rapport à 2005, montrera. Ce texte se compose de plusieurs sections, chacune abordant un aspect particulier des transformations notées en 2006. Plus précisément, les thèmes abordés sont l'évolution de l'emploi, la population active et le taux de chômage, le taux d'emploi et le taux d'activité ainsi que le salaire et les heures de travail. Une comparaison avec le Canada et les prévisions pour 2007 complètent cet article. En plus des résultats généraux, une analyse selon certaines caractéristiques des individus est effectuée. Les données présentées dans ce document proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada.

Évolution de l'emploi

Au Québec en 2006, il s'est créé 48 100 emplois, soit une croissance de 1,3 % par rapport à 2005. Ce taux est du même ordre que celui de 2004 (1,4 %), alors que le taux noté en 2005 était de 1,0 % (+ 36 800 emplois). Bien que cette hausse soit faible en 2006, elle permet tout de même à l'emploi d'atteindre un nouveau sommet historique de 3 765 400.

Comme le montre la figure 1, le PIB et l'emploi évoluent généralement de concert. Ainsi, en 2006, le PIB québécois a lui aussi connu une croissance contenue. Pour les trois premiers trimestres de l'année, il a augmenté de 1,6 % par rapport à la même période en 2005, tandis que l'emploi a connu une hausse de 1,4 %. Le PIB progresse de façon continue au cours des neuf premiers mois de l'année. La hausse est cependant plus forte aux premier (+ 0,5 %) et second trimestres (+ 0,6 %) qu'elle ne l'est au troisième (+ 0,3 %)[1].

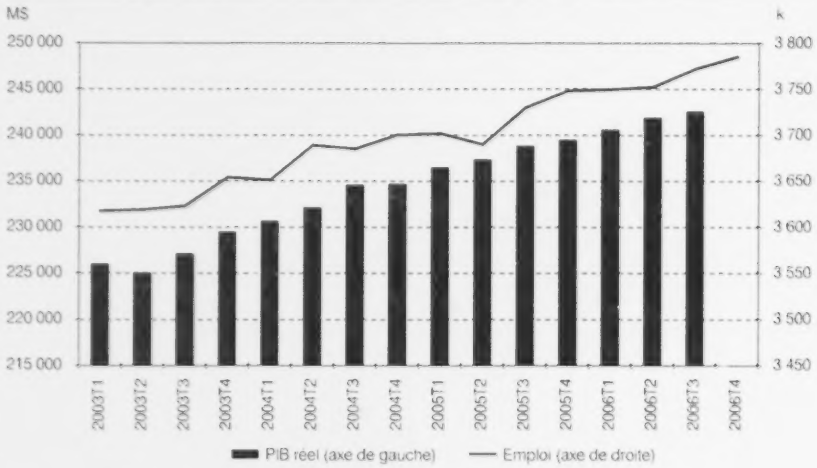
La croissance de l'emploi montre une évolution différente au cours de l'année 2006. Elle s'est principalement faite aux troisième (+ 17 300; + 0,5 %) et quatrième trimestres (+ 14 000; + 0,4 %) de l'année tandis qu'une stagnation était observée au cours de la première moitié de 2006.

La croissance modérée de l'emploi en 2006 ne s'est pas répartie de manière uniforme dans les secteurs; certains d'entre eux connaissent de grandes fluctuations, alors que d'autres stagnent. Le secteur de la fabrication affiche un recul important, soit de 34 400 emplois (- 5,6 %). Cette diminution fait suite aux baisses observées dans ce secteur en 2003 et 2005. Depuis son sommet de 2002 (649 100 emplois), le secteur manufacturier québécois a perdu 67 800 emplois, soit plus de 10 % de sa main-d'œuvre. Cette forte baisse dans la fabrication fait en sorte que l'ensemble de l'industrie des biens connaît un recul (- 24 900) malgré des gains dans la construction et le secteur primaire. Les hausses dans ces secteurs sont toutefois moins importantes qu'en 2005.

Des gains supérieurs à 15 000 emplois sont notés dans le secteur de la finance, de l'assurance, de l'immobilier et de la location (+ 18 500), dans celui des services professionnels, scientifiques et techniques (+ 17 600) et dans les services d'enseignement (+ 17 100). Ensemble, ces trois secteurs génèrent près des trois quarts des nouveaux emplois créés dans l'industrie des services en 2006 (+ 73 000). En 2005,

Figure 1

Évolution du PIB[1] et de l'emploi au Québec, de 2003 à 2006



1. Au prix du marché ($ enchaînés de 1997).

Sources : Institut de la statistique du Québec, Statistique Canada.

Également dans ce numéro :

Le nouveau panier d'emplois repères 8

1. Les variations annuelles sont calculées par rapport à la moyenne de l'année précédente alors que les variations trimestrielles le sont par rapport au trimestre précédent.

chacun de ces secteurs avait aussi connu une hausse de l'emploi, mais de moindre ampleur. Dans l'industrie des services, le principal recul de l'emploi est noté dans le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (- 7 500).

Le secteur du commerce enregistre 8 900 nouveaux emplois en 2006. L'emploi y progresse ainsi pour une neuvième année consécutive pour atteindre 628 500. Ce secteur représente 16,7 % de l'emploi total au Québec. Le commerce est donc pour une deuxième année le secteur qui regroupe le plus de personnes en emploi. Jusqu'en 2004, c'était plutôt le secteur manufacturier qui détenait ce titre. La part de la fabrication dans l'emploi total a reculé, passant de 17,1 % en 2004 à 16,6 % en 2005, pour chuter ensuite à 15,4 % en 2006.

En 2006, les nouveaux emplois se répartissent presque également entre les hommes (51,1 %) et les femmes (48,9 %). Cela diffère de la tendance observée depuis 2000, alors que l'emploi féminin augmentait plus fortement que l'emploi masculin (autant en nombre qu'en pourcentage). Ainsi, en 2006, les parts respectives des hommes et des femmes dans l'emploi total sont les mêmes qu'en 2005, soit 53,1 % et 46,9 %.

D'importantes différences sont observées entre les groupes d'âge en 2006. Les personnes de 25 ans et plus bénéficient de la totalité des nouveaux emplois (+ 48 700), alors que celles de 15 à 24 ans enregistrent un léger recul (- 500)[2].

Comme en 2005, la majorité des emplois créés en 2006 sont à temps plein (35 800 contre 12 400 à temps partiel). Toutefois, à l'inverse de 2005, le taux de croissance de l'emploi à temps plein est plus faible que celui de l'emploi à temps partiel (+ 1,2 % et + 1,8 % respectivement). Cette situation n'est cependant pas nouvelle. La figure 2 montre en effet que le taux de croissance de l'emploi à temps plein a généralement été inférieur à celui de l'emploi à temps partiel au cours de la période 2000-2003. Cela s'explique par le poids relatif de chacun des régimes d'emploi dans l'économie. La croissance annuelle moyenne au cours de cette période est de 3,3 % pour l'emploi à temps partiel et de 1,5 % pour l'emploi à temps plein. En 2006, tant l'emploi à temps partiel (686 100) que celui à temps plein (3 079 400) atteignent des niveaux records.

La croissance de l'emploi à temps plein en 2006 bénéficie uniquement aux personnes âgées de 25 ans et plus (+ 41 000) (voir la figure 3). Chez les jeunes (15-24 ans), ce régime d'emploi a subi une baisse (- 5 200) alors que l'emploi à temps partiel a augmenté (+ 4 700); cette situation est semblable à celle notée en 2005. Les 25 ans et plus, quant à eux, connaissent une hausse les deux années, tant de l'emploi à temps plein que de celui à temps partiel.

Chez les hommes comme chez les femmes, tant l'emploi à temps plein que celui à temps partiel augmentent, le premier progressant davantage que le second. Dans les deux cas, plus de 7 nouveaux emplois sur 10 sont à temps plein. Les hommes bénéficient de 18 900 nouveaux emplois à temps plein et de 5 800 emplois à temps partiel. Ces chiffres atteignent respectivement 16 900 et 6 700 chez les femmes.

Par ailleurs, les nouveaux emplois ne sont pas répartis également entre les régions administratives du Québec. Deux régions se démarquent en ce qui concerne la création d'emplois. Il s'agit de Montréal (+ 19 900) et de la Montérégie (+ 15 500) qui, ensemble, génèrent près des trois quarts des emplois créés. Deux autres régions connaissent des gains de plus de 5 000 emplois, soit l'Outaouais (+ 6 600) et Laval (+ 5 800). On note des pertes d'emplois dans cinq régions. Les plus importantes se retrouvent en Mauricie (- 3 600) et dans les Laurentides (- 3 500). L'emploi se maintient à son niveau de 2005 dans la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

En 2006, les nouveaux emplois ont exclusivement profité aux employés salariés (+ 49 400; + 1,5 %), tandis que les travailleurs autonomes ont connu un léger recul (- 1 300; - 0,3 %). Ainsi, en 2006, on compte au Québec 3 262 900 employés salariés (86,7 %) et 502 500 (13,3 %) travailleurs autonomes. Le nombre de travailleurs autonomes est donc moins important qu'en 2005; cette année-là, il avait progressé de près de 20 000 pour se fixer à 503 800, niveau le plus élevé après le sommet de 1999 (506 500). Malgré des fluctuations annuelles, soulignons que le nombre de travailleurs autonomes est en 2006 près de deux fois plus important que celui observé en 1976. Néanmoins, une nouvelle tendance à la baisse semble se dessiner depuis 1997. La part que représentent les travailleurs autonomes dans l'emploi total est passée de 15,6 % en 1997 à 13,3 % en 2006.

Tableau 1

Emploi par secteur d'activité au Québec en 2005 et 2006

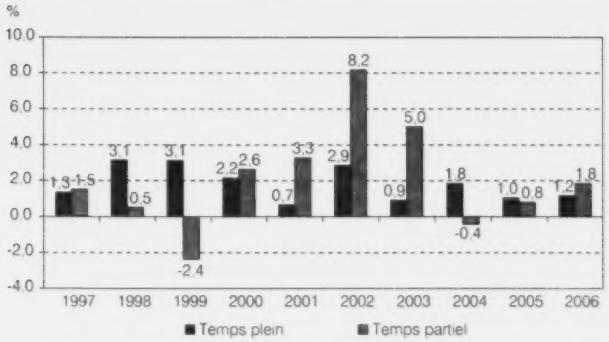
	Niveau		Variation			
	2005	2006	2005	2006	2005	2006
	k		k		%	
Total	**3 717,3**	**3 765,4**	**36,8**	**48,1**	**1,0**	**1,3**
Industrie des biens	**925,9**	**901,0**	**12,6**	**-24,9**	**1,4**	**-2,7**
Primaire	99,2	103,9	12,8	4,7	14,8	4,7
Services publics	31,8	29,7	-0,4	-2,1	-1,2	-6,6
Construction	179,2	186,1	14,7	6,9	8,9	3,9
Fabrication	615,7	581,3	-14,5	-34,4	-2,3	-5,6
Industrie des services	**2 791,4**	**2 864,4**	**24,3**	**73,0**	**0,9**	**2,6**
Commerce	619,6	628,5	8,3	8,9	1,4	1,4
Transport et entreposage	164,4	167,2	-13,3	2,8	-7,5	1,7
Finance, assurances, immobilier et location	203,8	222,3	1,9	18,5	0,9	9,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	224,1	241,7	0,9	17,6	0,4	7,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	130,6	139,8	13,7	9,2	11,7	7,0
Services d'enseignement	243,8	260,9	7,4	17,1	3,1	7,0
Soins de santé et assistance sociale	444,7	454,1	3,4	9,4	0,8	2,1
Information, culture et loisirs	167,9	160,4	1,8	-7,5	1,1	-4,5
Hébergement et services de restauration	215,7	214,8	7,1	-0,9	3,4	-0,4
Autres services	161,1	159,1	-6,9	-2,0	-4,1	-1,2
Administrations publiques	215,6	215,6	0,0	0,0	0,0	0,0

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

2. En raison de l'arrondissement des données, la somme des parties n'égale pas nécessairement le total.

Figure 2

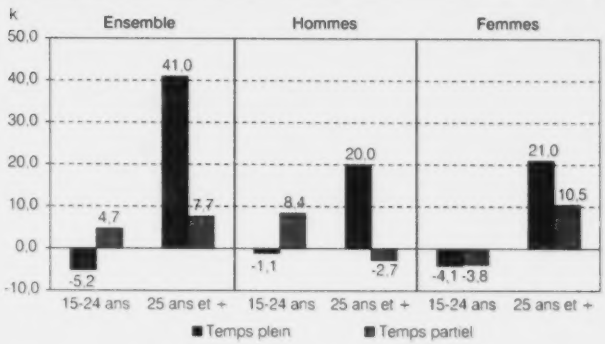
Taux de croissance de l'emploi à temps plein et à temps partiel, Québec, de 1997 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Figure 3

Variation des emplois à temps plein et à temps partiel en 2006, selon le sexe et le groupe d'âge, Québec



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Seul le secteur privé connaît une hausse de l'emploi en 2006 (+ 52 100); le secteur public fait face à un léger recul (- 2 600)[3]. Cette situation suit la tendance observée depuis 2002, alors que, de manière générale, le nombre d'emplois créés est toujours plus important dans le secteur privé.

Population active et taux de chômage

En 2006, la population active a progressé de 41 500 personnes (+ 1,0 %), pour s'établir à 4 094 200. Bien que relativement modérée, cette hausse est plus forte que celle notée en 2005, soit 28 600 personnes (+ 0,7 %). L'augmentation observée en 2006 permet à la population active de se hisser à un nouveau sommet historique, supplantant ainsi celui de 2005 (voir la figure 4).

La croissance de la population active ne s'est pas faite de manière uniforme au cours de l'année; les mouvements ont plutôt été en dents de scie. En effet, la population active a augmenté de 11 900 personnes au premier trimestre, a diminué de 8 600 au deuxième trimestre et a connu une forte hausse (+ 17 300) au troisième trimestre. Un ralentissement de la croissance est toutefois constaté au dernier trimestre (+ 2 400).

Le taux de croissance de la population active en 2006 (+ 1,0 %) est inférieur à celui de l'emploi (+ 1,3 %). Le nombre d'emplois créés (+ 48 100) étant plus grand que celui des personnes ayant intégré le marché du travail (+ 41 500), le nombre de chômeurs diminue de 6 700 personnes (- 2,0 %) par rapport à 2005 pour se chiffrer à 328 700. Le taux de chômage diminue ainsi à 8,0 %, niveau annuel le plus bas jamais atteint depuis le début de la série chronologique (1976). Il est inférieur de 0,3 point de pourcentage au seuil enregistré en 2005.

La baisse du taux de chômage s'est faite de façon progressive tout le long de l'année. Les facteurs sous-jacents à ce recul ne sont toutefois pas uniformes d'un trimestre à l'autre. Au premier trimestre de 2006, le taux de chômage est de 8,4 % et diminue à 8,0 % au deuxième en raison principalement d'une baisse de la population active conjuguée à la stagnation de l'emploi au cours de la première moitié de l'année. L'emploi et la population active renouent avec la croissance au troisième trimestre, l'ampleur de celle-ci étant du même ordre dans les deux cas. Le taux de chômage se maintient alors à 8,0 %. Le taux de chômage recule à nouveau au quatrième trimestre de 2006 (7,7 %), l'emploi poursuivant sa croissance alors que celle de la population active s'essouffle.

Sur une base mensuelle, le taux de chômage a atteint 7,9 % en août 2006 égalant son niveau le plus bas enregistré en décembre 2000. Cette marque a ensuite été abaissée en octobre à 7,7 %, pour finalement se fixer à 7,5 % en décembre, constituant un nouveau seuil historique.

La hausse du nombre de personnes actives se reflète essentiellement chez les femmes. Ces dernières comptent pour 61,9 % de l'augmentation (+ 25 700 personnes). La croissance de la population active féminine se chiffre donc à 1,4 % par rapport à 2005. La progression est en effet moins forte chez les hommes; leur population active a augmenté de 15 800 personnes (0,7 %). Néanmoins, en 2006, les hommes demeurent majoritaires dans la population active (53,4 %). Par contre, au fil des années, le rapport femmes-hommes a beaucoup augmenté; en 1976, on y comptait 6 femmes pour 10 hommes, alors qu'en 2006 elles sont 9 pour 10.

Pour une deuxième année consécutive, la croissance de la population active s'observe uniquement chez les personnes de 25 ans et plus. Ces dernières voient leur nombre augmenter de 41 800 personnes (+ 1,2 %), tandis qu'une baisse de 400 personnes (- 0,1 %) est notée chez les 15-24 ans. De plus, les jeunes font face à une légère hausse de leur taux de chômage (de 13,5 % en 2005 à 13,6 % en 2006), alors que les 25 ans et plus connaissent une diminution (de 7,3 % à 7,0 %) (voir la figure 5). Malgré qu'il soit faible, le taux de chômage des 25 ans et plus en 2006 reste supérieur à celui de 1976 (6,1 %).

Le taux de chômage des hommes a diminué, passant de 9,0 % en 2005 à 8,5 % en 2006; celui des femmes pour sa part est demeuré stable à 7,5 %. Cela est attribuable au fait que la croissance de la population active a été plus faible que celle de l'emploi chez les hommes, ce qui n'est pas le cas chez les femmes.

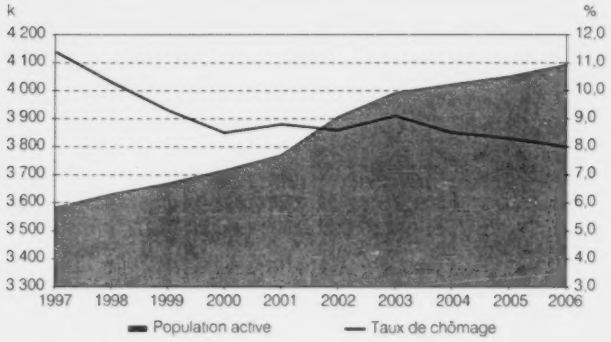
Taux d'emploi et taux d'activité

Le taux d'emploi (proportion de la population âgée de 15 ans et plus occupant un emploi) a peu bougé en 2006 (60,2 %) par rapport à son niveau de 2005 (60,1 %). Néanmoins, cette légère augmentation permet au taux d'emploi de retrouver son sommet historique atteint en 2004 (voir la figure 6). Le taux d'emploi se maintient ainsi à un niveau élevé après la forte progression enregistrée entre 1996 (54,6 %) et 2003 (60,0 %). Depuis, les mouvements sont limités sur ce plan. Le marché du travail semble ainsi peiner à créer suffisamment d'emplois pour compenser la

3 L'emploi total équivaut à la somme des emplois dans les secteurs public et privé auxquels s'ajoute l'emploi autonome.

Figure 4

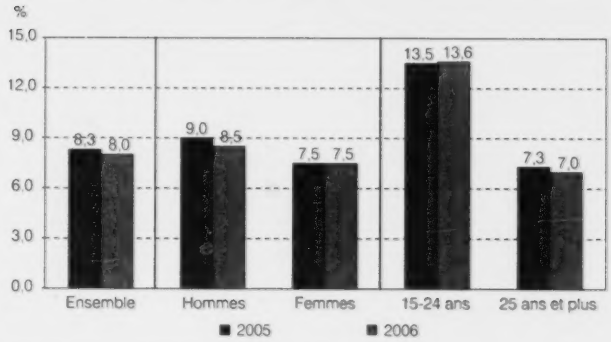
Population active et taux de chômage, Québec, de 1997 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Figure 5

Taux de chômage selon le sexe et le groupe d'âge, Québec, 2005 et 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

croissance démographique même si celle-ci reste contenue.

En 2006, les taux d'emploi des hommes et des femmes demeurent relativement stables par rapport à 2005. En effet, le taux des femmes passe de 55,5 % à 55,6 %, alors que celui des hommes se maintient à 65,0 %. Un constat similaire se dégage en ventilant selon les groupes d'âge. Entre 2005 et 2006, le taux d'emploi des 15-24 ans n'a que faiblement diminué, passant de 57,3 % à 57,2 %. Quant aux 25 ans et plus, leur taux a légèrement augmenté, soit de 60,6 % à 60,8 %.

Pour ce qui est du taux d'activité (proportion de la population âgée de 15 ans et plus qui occupe ou qui est activement à la recherche d'un emploi), la tendance à la baisse observée à la suite du sommet de 2003 (66,0 %) se poursuit pour une troisième année consécutive. Le taux d'activité de l'ensemble de la population est de 65,5 % en 2006 alors qu'il était de 65,6 % en 2005 et de 65,8 % en 2004. Cette légère diminution du taux d'activité est due au fait que, depuis 2004, la population des 15 ans et plus croît davantage que la population active.

Le recul du taux d'activité est attribuable aux hommes. Leur taux passe de 71,4 % en 2005 à 71,1 % en 2006, soit une baisse de 0,3 point de pourcentage. À l'inverse, chez les femmes, une hausse de 0,2 point est notée au cours de la même période; leur taux d'activité passe de 59,9 % à 60,1 %, un sommet. C'est d'ailleurs en 2006 que l'écart entre les deux sexes est le plus faible sur ce plan (11 points de pourcentage).

Dans les deux sous-groupes d'âge étudiés, aucune variation n'est notée entre 2005 et 2006. Le taux d'activité des 15-24 ans se maintient à 66,2 % et celui des 25 ans et plus, à 65,4 %.

Salaire et heures de travail

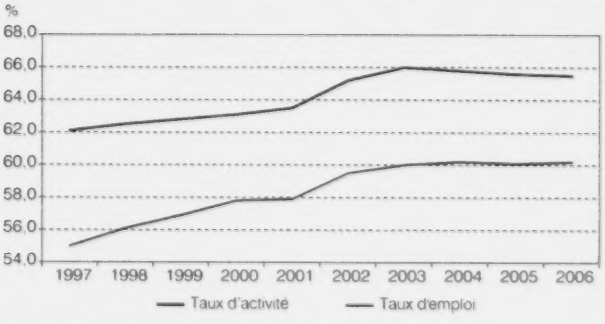
Les données présentées dans les prochains paragraphes ne prennent pas en considération les travailleurs autonomes; elles sont donc basées sur les employés seulement. Elles font de plus référence à la semaine habituelle de travail à l'emploi principal.

En 2006, le salaire hebdomadaire moyen s'élève à 671,92 $ (en termes nominaux). Par rapport à 2005, il s'agit d'une croissance de 2,3 %; le salaire hebdomadaire s'établissait à 656,66 $ pour cette dernière année. Comme le montre la figure 7, la croissance du salaire hebdomadaire est du même ordre que celles observées en 2005 (2,4 %) et en 2003 (2,2 %). La croissance de 2006 est par contre nettement plus faible que celle enregistrée en 2004. Cette année-là, le taux était de 3,6 %, soit le plus élevé depuis le début de la série chronologique en 1997.

Au cours des trois premiers trimestres de 2006, la croissance du salaire hebdomadaire moyen s'est accélérée avec des taux respectifs de 0,3 %, de 0,8 % et de 1,1 %. Par contre, au quatrième trimestre, la tendance s'inverse et on enregistre une baisse de 1,2 %.

Figure 6

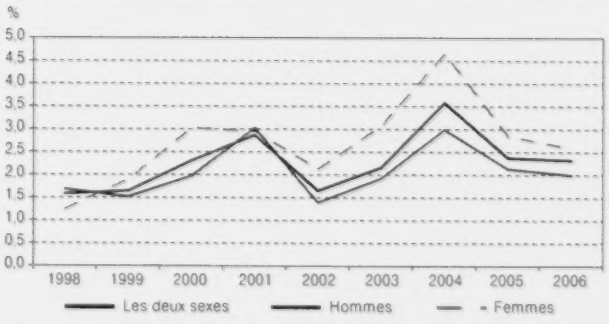
Taux d'activité et taux d'emploi, Québec, de 1997 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Figure 7

Taux de croissance du salaire hebdomadaire moyen, ensemble des employés et selon le sexe, Québec, de 1998 à 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

L'analyse par sexe montre qu'en 2006, la croissance salariale des femmes a été plus élevée que celle des hommes (2,6 % contre 2,0 %). Cette situation suit la tendance notée depuis 1999. Cependant, le taux de croissance du salaire hebdomadaire des femmes est plus faible que les taux observés en 2004 et 2005 et qui s'établissaient à 4,7 % et 2,9 %. Ce ralentissement est également observé chez les hommes; il est toutefois de moindre ampleur, le taux de croissance masculin passant de 3,0 % en 2004 à 2,1 % en 2005, pour se fixer à 2,0 % en 2006. Malgré une croissance du salaire hebdomadaire moyen plus forte que celle des hommes, en 2006, le salaire des femmes reste inférieur à celui des hommes; un écart de 182,73 $ sépare les deux sexes (760,73 $ pour les hommes et 578,00 $ pour les femmes). La croissance plus forte du salaire hebdomadaire des femmes au cours des dernières années permet cependant à celles-ci de combler progressivement cet écart. En 2006, le salaire hebdomadaire des femmes représente 76,0 % du salaire des hommes, alors qu'il ne représentait que 71,8 % en 1997. En dépit d'une croissance de 2,3 % en 2006, le salaire hebdomadaire moyen des 15-24 ans (320,71 $) reste nettement inférieur à celui des 25 ans et plus (739,89 $; + 1,1 %). La part importante du travail à temps partiel chez les plus jeunes pourrait expliquer cette grande différence entre les groupes d'âge.

En moyenne en 2006, les Québécois travaillent 34,7 heures par semaine[4], soit le même nombre d'heures qu'en 2005. Le nombre moyen d'heures de travail est à peine supérieur au plus faible niveau enregistré depuis le début de la série chronologique (1987), soit de 34,6 heures en 2003 et 2004. Il se maintient ainsi sous la barre des 35 heures pour une cinquième année de suite.

Comparaison avec le Canada

La comparaison du Québec et de l'ensemble du Canada permet de nuancer quelque peu les résultats présentés ci-dessus. Encore une fois cette année, la croissance de l'emploi a été plus faible au Québec (+ 1,3 %) qu'au Canada (+ 1,9 %; + 314 600). Les nouveaux emplois au Canada se retrouvent principalement en Ontario (+ 95 000), en Alberta (+ 86 300) et en Colombie-Britannique (+ 65 000). Le Québec se place au quatrième rang avec la création de 48 100 emplois. Cela ne représente que 15,3 % des emplois créés à l'échelle du Canada, tandis que le Québec représente 24,0 % de la population canadienne en âge de travailler.

Les emplois créés au Canada sont presque tous à temps plein (96,5 %), alors que cette proportion est d'un peu moins des trois quarts au Québec. Par ailleurs, à l'échelle canadienne, les femmes bénéficient de près de 60 % des emplois créés alors qu'au Québec, les nouveaux emplois sont répartis presque également entre les deux sexes. Les Canadiens âgés de 25 ans et plus profitent de 80 % des nouveaux emplois tandis qu'au Québec, la totalité des emplois créés va à ce groupe d'âge. L'emploi des jeunes Québécois accuse un léger repli.

Au Canada, comme au Québec, l'emploi a diminué fortement dans la fabrication. La baisse est de l'ordre de 89 700 emplois, dont 34 400 au Québec (près de 40 %). La part du secteur manufacturier canadien dans l'ensemble de l'emploi recule en conséquence pour se fixer à 12,8 % (13,7 % en 2005). On dénombre au Canada cinq secteurs gagnant plus de 50 000 nouveaux emplois, soit les secteurs du commerce (58 900), de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (52 700), des services d'enseignement (52 300), des soins de santé et de l'assistance sociale (50 900) et de la construction (50 200). Deux de ces secteurs sont parmi ceux où des gains importants sont faits au Québec, soit celui de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location ainsi que celui des services d'enseignement.

En 2006, le taux de chômage se fixe à des niveaux historiquement bas pour une deuxième année consécutive, tant au Québec (8,0 %) qu'au Canada (6,3 %). Toutefois, malgré un taux de chômage record au Québec en 2006, 30,0 % des chômeurs canadiens résident dans cette province. Depuis 2004, le poids que représentent les chômeurs québécois dans l'ensemble du Canada est en croissance. Ce dernier était de 27,8 % en 2004 et de 28,6 % en 2005. La population active québécoise représente, pour sa part, 23,3 % de la population active canadienne en 2006.

Alors que le taux d'emploi québécois plafonne à 60,2 %, celui du Canada progresse de 0,3 point de pourcentage pour se fixer à un nouveau sommet de 63,0 % en 2006. Le dynamisme du marché du travail dans les provinces de l'Ouest n'est pas étranger à cela. Quant au taux d'activité, il se maintient à l'échelle canadienne au-dessus de la barre des 67 %. Il se fixe à 67,2 % égalant son niveau de 2005, mais légèrement en baisse par rapport au sommet de 67,5 % établi en 2003 et 2004. Le Québec, pour sa part, ainsi que mentionné plus haut, présente un recul du taux d'activité de 0,5 point de pourcentage entre 2003 (66,0 %) et 2006 (65,5 %).

Le salaire hebdomadaire moyen est de 727,67 $ en 2006 dans l'ensemble du Canada. Cela résulte d'une croissance de la rémunération hebdomadaire moyenne de 3,5 % en 2006; cette hausse n'est que de 2,3 % au Québec. Une croissance plus forte au Canada était également observée sur ce plan en 2005 (3,5 % et 2,4 % respectivement). L'écart entre les deux juridictions, favorable au Canada, s'accentue pour s'établir à 55,75 $, alors qu'il était de 46,69 $ en 2005.

Le nombre d'heures moyen de travail hebdomadaire est plus élevé au Canada qu'au Québec (35,7 contre 34,7) en 2006. L'écart

Tableau 2

Évolution de l'emploi au Canada et dans les provinces, 2006

	Emploi			Part dans l'ensemble du Canada	
	Niveau	Variation 2005-2006		Emploi	Variation
	k	k	%	%	
Canada	**16 484,3**	**314,6**	**1,9**	...	...
Terre-Neuve-et-Labrador	215,7	1,6	0,7	1,3	0,5
Île-du-Prince-Édouard	68,6	0,4	0,6	0,4	0,1
Nouvelle-Écosse	441,8	-1,3	-0,3	2,7	-0,4
Nouveau-Brunswick	355,4	4,9	1,4	2,2	1,6
Québec	3 765,4	48,1	1,3	22,8	15,3
Ontario	6 492,7	95,0	1,5	39,4	30,2
Manitoba	587,0	6,7	1,2	3,6	2,1
Saskatchewan	491,6	8,1	1,7	3,0	2,6
Alberta	1 870,7	86,3	4,8	11,3	27,4
Colombie-Britannique	2 195,5	65,0	3,1	13,3	20,7

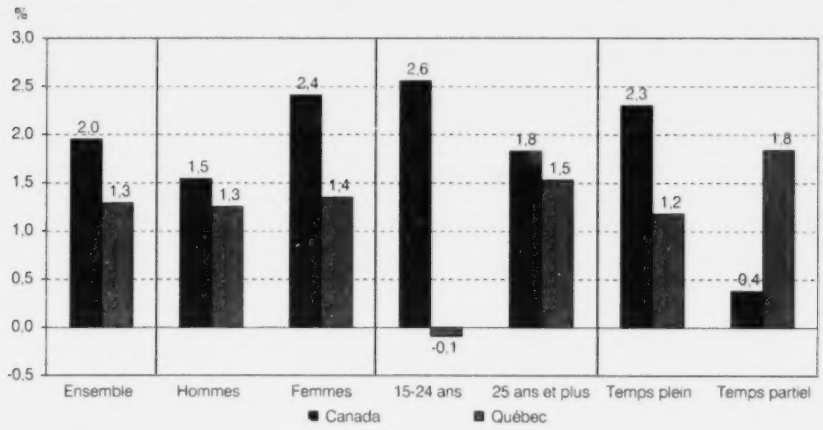
... N'ayant pas lieu de figurer

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active
Traitement : Institut de la statistique du Québec

4. Il s'agit ici de la moyenne des heures habituellement travaillées dans l'emploi principal.

Figure 8

Taux de croissance annuel de l'emploi selon le sexe, le groupe d'âge et le régime de travail, Canada et Québec, 2006



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

entre les deux juridictions augmente un peu par rapport à 2005 (0,9 heure), pour s'établir à 1,0 heure, soit le plus haut niveau depuis le début de la série chronologique en 1987.

Les prévisions pour 2007

Pour 2007, les analystes prévoient[5] que le marché du travail québécois se détériorera légèrement. Le taux de croissance de l'emploi ralentirait par rapport à 2006 (1,3 %) et serait compris entre 0,5 % et 1,0 %. Le taux de chômage serait quant à lui plus élevé que celui observé en 2006 (8,0 %) pour s'établir entre 8,3 % et 8,4 %.

Pour l'ensemble du Canada, les avis vont dans le même sens. Les prévisionnistes s'attendent à ce que la croissance de l'emploi s'établisse entre 1,1 % et 1,6 % (1,9 % en 2006). Tout comme au Québec, le taux de chômage canadien devrait être plus élevé en 2007 qu'en 2006 (6,3 %). Il serait compris dans une fourchette allant de 6,4 % à 6,6 %.

Tableau 3

Portrait du marché du travail au Québec en 2006

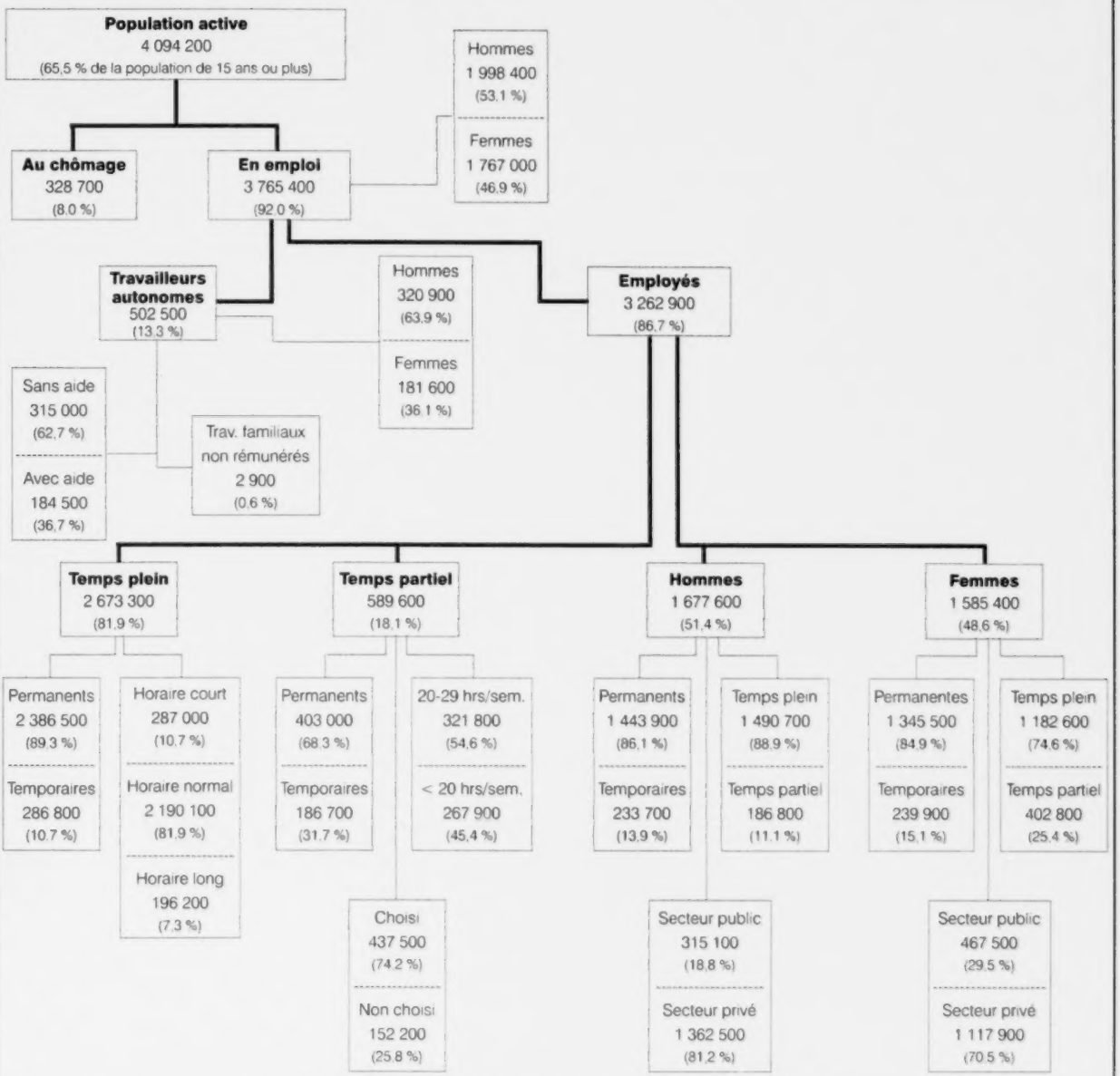
		Ensemble				Hommes				Femmes			
		2005	2006	Variation 2006 vs 2005		2005	2006	Variation 2006 vs 2005		2005	2006	Variation 2006 vs 2005	
		k		k	%	k		k	%	k		k	%
15 ans et plus	Population active	4 052,7	4 094,2	41,5	1,0	2 168,5	2 184,3	15,8	0,7	1 884,2	1 909,9	25,7	1,4
	Emploi	3 717,3	3 765,4	48,1	1,3	1 973,8	1 998,4	24,6	1,2	1 743,5	1 767,0	23,5	1,3
	Emploi à temps plein	3 043,6	3 079,4	35,8	1,2	1 750,3	1 769,2	18,9	1,1	1 293,3	1 310,2	16,9	1,3
	Emploi à temps partiel	673,7	686,1	12,4	1,8	223,5	229,3	5,8	2,6	450,1	456,8	6,7	1,5
	Taux de chômage (%)	8,3	8,0	...	-0,3	9,0	8,5	...	-0,5	7,5	7,5	...	0,0
	Taux d'activité (%)	65,6	65,5	...	-0,1	71,4	71,1	...	-0,3	59,9	60,1	...	0,2
	Taux d'emploi (%)	60,1	60,2	...	0,1	65,0	65,0	...	0,0	55,5	55,6	...	0,1
	Salaire hebdomadaire moyen ($)	656,66	671,92	15,26	2,3	745,88	760,73	14,9	2,0	563,45	578,00	14,55	2,6
15 à 24 ans	Population active	629,4	629,0	-0,4	-0,1	320,0	326,2	6,2	1,9	309,4	302,8	-6,6	-2,1
	Emploi	544,2	543,7	-0,5	-0,1	269,9	277,2	7,3	2,7	274,3	266,5	-7,8	-2,8
	Emploi à temps plein	294,7	289,5	-5,2	-1,8	166,9	165,8	-1,1	-0,7	127,8	123,7	-4,1	-3,2
	Emploi à temps partiel	249,5	254,2	4,7	1,9	103,0	111,4	8,4	8,2	146,5	142,7	-3,8	-2,6
	Taux de chômage (%)	13,5	13,6	...	0,1	15,7	15,0	...	-0,7	11,3	12,0	...	0,7
	Taux d'activité (%)	66,2	66,2	...	0,0	66,0	67,2	...	1,2	66,5	65,0	...	-1,5
	Taux d'emploi (%)	57,3	57,2	...	-0,1	55,6	57,1	...	1,5	59,0	57,3	...	-1,7
	Salaire hebdomadaire moyen ($)	317,31	320,71	3,40	1,1	355,19	358,63	3,4	1,0	280,53	281,27	0,74	0,3
25 ans et plus	Population active	3 423,3	3 465,1	41,8	1,2	1 848,4	1 858,0	9,6	0,5	1 574,8	1 607,1	32,3	2,1
	Emploi	3 173,1	3 221,8	48,7	1,5	1 703,9	1 721,2	17,3	1,0	1 469,2	1 500,5	31,3	2,1
	Emploi à temps plein	2 748,9	2 789,9	41,0	1,5	1 583,4	1 603,4	20,0	1,3	1 165,5	1 186,5	21,0	1,8
	Emploi à temps partiel	424,2	431,9	7,7	1,8	120,5	117,8	-2,7	-2,2	303,6	314,1	10,5	3,5
	Taux de chômage (%)	7,3	7,0	...	-0,3	7,8	7,4	...	-0,4	6,7	6,6	...	-0,1
	Taux d'activité (%)	65,4	65,4	...	0,0	72,4	71,8	...	-0,6	58,8	59,2	...	0,4
	Taux d'emploi (%)	60,6	60,8	...	0,2	66,7	66,5	...	-0,2	54,8	55,3	...	0,5
	Salaire hebdomadaire moyen ($)	723,49	739,89	16,40	2,3	819,53	837,79	18,26	2,2	621,66	635,95	14,29	2,3

1. Toutes les variations de taux sont exprimées en points de pourcentage.
... N'ayant pas lieu de figurer.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

5. Institut de la statistique du Québec (2006). *Rémunération des salariés. État et évolution comparés, 2006*, Québec, Publications du Québec, 289 p.

Organigramme de la population active au Québec en 2006[1]

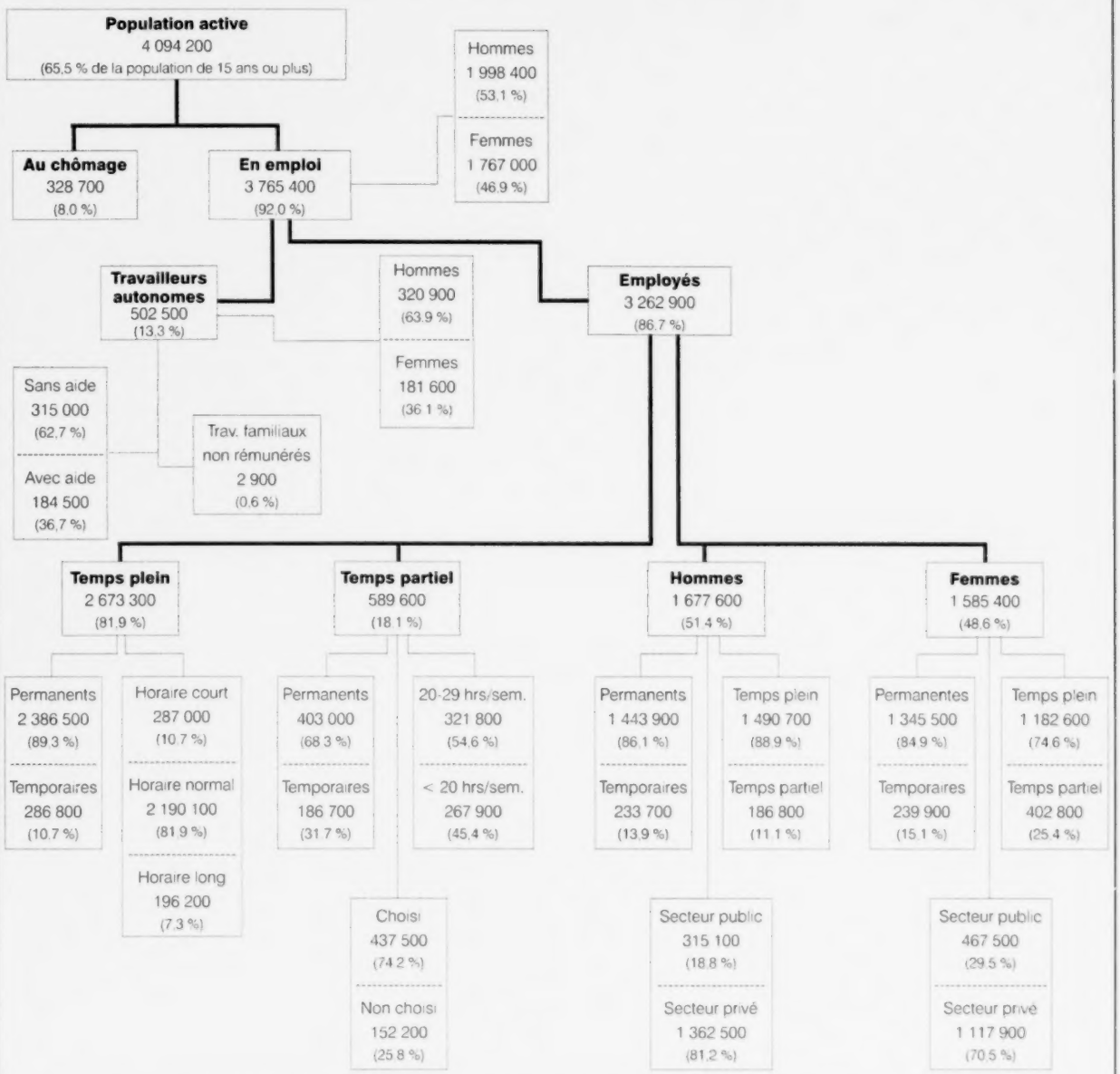


- La population active comprend les personnes civiles de 15 ans et plus en emploi ou au chômage, hors institutions.
- Les personnes au chômage sont celles disponibles pour travailler et en recherche active d'emploi.
- Les travailleurs autonomes sont ceux et celles travaillant à leur propre compte. Ils peuvent avoir de l'aide rémunérée (employés).
- Les employés sont ceux qui travaillent directement pour le compte d'un employeur.
- Les employés à temps plein travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine.
- L'horaire court correspond à une semaine habituelle de travail de moins de 35 heures, l'horaire normal de 35 à moins de 41 heures et l'horaire long de 41 heures ou plus.
- Les employés à temps partiel travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.
- L'emploi permanent signifie qu'il n'y a pas de date de cessation d'emploi par opposition à l'emploi temporaire.
- Le secteur public comprend les administrations publiques fédérale, provinciale et municipale, les sociétés d'État et autres organismes financés par l'État.

1. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.
Traitement : Institut de la statistique du Québec.

Organigramme de la population active au Québec en 2006[1]



- La population active comprend les personnes civiles de 15 ans et plus en emploi ou au chômage, hors institutions.
- Les personnes au chômage sont celles disponibles pour travailler et en recherche active d'emploi.
- Les travailleurs autonomes sont ceux et celles travaillant à leur propre compte. Ils peuvent avoir de l'aide rémunérée (employés).
- Les employés sont ceux qui travaillent directement pour le compte d'un employeur.
- Les employés à temps plein travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine.
- L'horaire court correspond à une semaine habituelle de travail de moins de 35 heures, l'horaire normal de 35 à moins de 41 heures et l'horaire long de 41 heures ou plus.
- Les employés à temps partiel travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine.
- L'emploi permanent signifie qu'il n'y a pas de date de cessation d'emploi par opposition à l'emploi temporaire.
- Le secteur public comprend les administrations publiques fédérale, provinciale et municipale, les sociétés d'État et autres organismes financés par l'État.

1. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active
Traitement : Institut de la statistique du Québec

Le nouveau panier d'emplois repères

Isabelle Fréchette, analyste, travail et rémunération

Le projet de sélection des emplois repères a donné naissance à un nouveau panier d'emplois repères à partir duquel la comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise[1] est effectuée. Ce projet a un apport positif sur la comparaison, puisque le nouveau panier reflète la structure actuelle de l'administration québécoise. De plus, l'introduction d'une partie probabiliste à la méthodologie de sélection des emplois repères permet d'étendre la portée de la comparaison à l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. L'Institut invite le lecteur à se référer à l'encadré (page 12) pour un rappel succinct du contexte du projet, des objectifs et des principales étapes de la démarche méthodologique[2].

En septembre 2006, le nouveau panier d'emplois repères a été présenté lors d'une rencontre des parties patronale et syndicales. L'Institut a par la suite procédé à la description des nouveaux emplois repères ainsi qu'à la révision des descriptions des emplois déjà enquêtés. Le nouveau panier est utilisé dans le cadre de l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) 2007.

Cet article présente le nouveau panier. Dans la première section, les emplois choisis sont listés selon la catégorie à laquelle ils appartiennent. Ensuite, une comparaison est effectuée entre les cibles concernant le nombre d'emplois repères par regroupement (catégorie/sous-secteur), déterminées à l'étape de la représentativité d'ensemble, et le nombre d'emplois du nouveau panier choisis à l'étape déterministe. La troisième section porte sur une analyse comparative entre le nouveau panier d'emplois repères et l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. Finalement, un parallèle est fait entre le nouveau et l'ancien panier d'emplois repères.

Le nouveau panier d'emplois repères

Le nouveau panier d'emplois est composé de 46 corps d'emploi, comportant chacun de un à quatre niveaux de complexité, pour un total de 101 emplois repères (voir tableau 1). Le fait de prendre en considération les niveaux de complexité des emplois permet de distinguer, tant dans l'administration québécoise que dans le marché des autres salariés québécois, les différents niveaux de responsabilité et de rémunération, ce qui garantit des appariements de meilleure qualité. Au total, 19 nouveaux corps d'emploi (ou 38 emplois repères en considérant les niveaux de complexité) ont fait leur apparition dans le nouveau panier.

Les emplois se répartissent dans six catégories, soit les professionnels, les techniciens, les assistants techniciens (bureau et paratechnique), le personnel de bureau, les ouvriers et le personnel d'entretien et service[3]. La majorité des emplois (25 sur 46) sont présents dans les trois sous-secteurs de l'administration québécoise, soit la fonction publique, l'éducation et la santé et les services sociaux, alors que les autres sont propres à seulement un ou deux de ces sous-secteurs.

Les deux sections suivantes portent sur la comparaison entre deux distributions. La première section vise à savoir si les cibles concernant le nombre d'emplois à sélectionner par regroupement, établies à l'étape de la représentativité d'ensemble, ont été atteintes. Cette section concerne les emplois choisis selon une approche déterministe, soit 70 % des emplois repères. La seconde section compare la population de référence[4] avec l'ensemble des emplois du nouveau panier, qu'ils aient été sélectionnés de façon déterministe ou probabiliste; l'analyse porte sur la répartition des emplois et de l'effectif par catégorie et sous-secteur.

La comparaison entre la distribution visée du nombre d'emplois repères par catégorie et sous-secteur et la distribution observée des emplois choisis selon l'approche déterministe[5]

À l'étape de la représentativité d'ensemble, des cibles concernant le nombre d'emplois à sélectionner ont été établies pour chaque regroupement formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Cette façon de procéder visait deux objectifs :

- satisfaire à l'exigence de représentativité, soit que le panier d'emplois repères reflète la structure de rémunération de l'administration québécoise;
- assurer la présence, dans le nouveau panier, d'emplois repères provenant de chaque regroupement.

L'approche déterministe de la sélection des emplois repères a permis d'atteindre ces objectifs. En effet, la distribution observée par catégorie et sous-secteur des 68 emplois repères choisis de façon déterministe et la distribution visée concordent pour chaque regroupement à un emploi repère près (voir tableau 2).

Deux facteurs expliquent les légères différences observées entre les cibles visées et le nombre d'emplois sélectionnés par regroupement. Premièrement, la méthodologie de l'ERG requiert d'enquêter tous les niveaux de complexité d'un même emploi. Par exemple, si la cible pour un regroupement donné est de deux emplois repères, mais que le corps d'emploi sélectionné contient trois niveaux de complexité, alors ceux-ci doivent être systématiquement pris en considération, de sorte que dans cet exemple, une différence de un emploi repère est observée. Deuxièmement, les cibles établies à partir de la distribution de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise sont arrondies à l'unité près. Par exemple,

1. Loi sur l'Institut de la statistique du Québec (L.R.Q., c. I-13.011).
2. Pour plus de renseignements sur le processus de sélection des emplois repères, le lecteur peut consulter les documents *La sélection des emplois repères, nouvelle classification, enjeux et plan d'action* (paru en octobre 2003) et *La sélection des emplois repères : présentation de la structure d'emplois de l'administration québécoise et analyse du panier actuel d'emplois repères avec des critères de représentativité d'ensemble* (paru en décembre 2005), ainsi que les quatre articles parus dans le *Flash-info* (septembre 2003, 2004, 2005 et 2006). Ces publications sont disponibles sur le site Web de l'Institut (www.stat.gouv.qc.ca).
3. Dans le rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*, les emplois de la catégorie Assistants techniciens (bureau et paratechnique) seront reclassés dans la catégorie Personnel de bureau aux fins de la comparaison, étant donné la faible proportion d'unités statistiques représentées par cette catégorie.
4. La population de référence correspond à l'ensemble des emplois réguliers à temps plein de l'administration québécoise (excluant les cadres), syndicables, avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché des autres salariés québécois, excluant ceux des secteurs non enquêtés. Afin d'alléger le texte, la population de référence sera désignée par le terme « emplois avec contrepartie » dans le reste de l'article.
5. L'approche déterministe s'est effectuée en deux temps. Premièrement, les emplois les plus représentatifs de chacun des regroupements ont été sélectionnés sur la base de critères précis, tels que l'effectif et la structure salariale. Or, lorsqu'un emploi est choisi, il fournit une information utile à tous les sous-secteurs dans lesquels il se trouve, qu'il ait été sélectionné pour sa représentativité ou non. Dans un second temps, ces emplois dits « bonus » ont été ajoutés. La distribution analysée dans cette section concerne uniquement les emplois choisis à la première étape.

Tableau 1

Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères classés par catégorie, nombre de niveaux de complexité et présence dans les sous-secteurs[1]

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Nombre de niveaux de complexité	Présence dans les sous-secteurs		
			Fonction publique	Éducation	Santé et services sociaux
Professionnels	Professionnel en gestion financière	3	x	x	x
	Professionnel en communication	3	x	x	x
	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	3	x	x	x
	Avocat ou notaire	**3**	**x**	**x**	**x**
	Biologiste	**3**	**x**		
	Ingénieur	3	x	x	
	Professionnel en sciences physiques	3	x		x
Techniciens	**Technicien en documentation**	**2**	**x**	**x**	**x**
	Pilote d'aéronefs	**4**	**x**		
	Technicien de laboratoire	**3**	**x**		**x**
	Technicien en génie	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en administration	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en informatique	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en droit	**3**	**x**		
	Technicien en loisirs	**2**		**x**	**x**
	Technicien en hygiène du travail	**2**			**x**
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	3	x		
	Opérateur de duplicateur offset	2		x	x
	Mécanicien en orthèse-prothèse	**2**			**x**
Personnel de bureau	**Personnel de soutien en administration**	**3**	**x**	**x**	**x**
	Personnel de secrétariat	**3**	**x**	**x**	**x**
	Préposé à la photocopie	**2**	**x**		
	Magasinier	**3**	**x**	**x**	**x**
	Préposé aux renseignements	**2**	**x**		
	Téléphoniste-réceptionniste	**1**	**x**	**x**	**x**
	Acheteur	**2**		**x**	**x**
	Préposé à l'admission	**1**			**x**
Ouvriers	Menuisier d'entretien	3	x	x	x
	Peintre d'entretien	1	x	x	x
	Ouvrier certifié d'entretien	**1**	**x**	**x**	**x**
	Machiniste	**1**	**x**	**x**	**x**
	Électricien d'entretien	2	x	x	x
	Mécanicien de véhicules motorisés	3	x	x	x
	Employé de voirie	**2**	**x**		
	Conducteur de véhicules légers	1	x	x	x
	Conducteur de véhicules lourds	3	x	x	x
	Mécanicien d'entretien (millwright)	1		x	x
Personnel d'entretien et service	**Cuisinier**	**3**	**x**	**x**	**x**
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	**1**	**x**	**x**	**x**
	Préposé à l'entretien ménager	**1**	**x**	**x**	**x**
	Préposé à la sécurité	**2**	**x**	**x**	**x**
	Journalier ou préposé aux terrains	**1**	**x**	**x**	**x**
	Concierge	**1**		**x**	**x**
	Ouvrier de maintenance	**1**		**x**	**x**
	Préposé à la buanderie	**2**			**x**
	Opérateur de machine à laver la vaisselle	**1**			**x**

1. Dans tout le texte, les mots utilisés pour désigner les catégories et les corps d'emploi font indifféremment référence au masculin et au féminin. Les nouveaux corps d'emploi sont en caractères gras.

si la cible initiale pour une catégorie et un sous-secteur donnés est de 2,6 emplois repères, alors le nombre d'emplois repères visé avec l'approche déterministe pour ce même regroupement est de 3. Ce second facteur explique la différence de un emploi repère observée dans les totaux du tableau 2 (69 emplois repères pour la distribution visée versus 68 pour la distribution observée).

La comparaison entre la structure du nouveau panier d'emplois repères et celle de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise

L'adéquation entre la distribution visée du nombre d'emplois repères par catégorie et sous-secteur et la distribution observée à la suite du choix des emplois selon l'approche déterministe a été atteinte, comme le démontre le tableau 2. À présent, comparons la structure de l'ensemble du nouveau panier d'emplois repères avec celle de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise.

Le tableau 3 met en parallèle deux distributions : l'ensemble des emplois avec

Tableau 1

Corps d'emploi du nouveau panier d'emplois repères classés par catégorie, nombre de niveaux de complexité et présence dans les sous-secteurs[1]

Catégorie	Nom du corps d'emploi	Nombre de niveaux de complexité	Présence dans les sous-secteurs		
			Fonction publique	Éducation	Santé et services sociaux
Professionnels	Professionnel en gestion financière	3	x	x	x
	Professionnel en communication	3	x	x	x
	Analyste de l'informatique et des procédés administratifs	3	x	x	x
	Avocat ou notaire	**3**	**x**	**x**	**x**
	Biologiste	**3**	**x**		
	Ingénieur	3	x	x	
	Professionnel en sciences physiques	3	x		x
Techniciens	**Technicien en documentation**	**2**	**x**	**x**	**x**
	Pilote d'aéronefs	**4**	**x**		
	Technicien de laboratoire	**3**	**x**		**x**
	Technicien en génie	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en administration	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en informatique	**3**	**x**	**x**	**x**
	Technicien en droit	**3**	**x**		
	Technicien en loisirs	**2**		**x**	**x**
	Technicien en hygiène du travail	**2**			**x**
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	Préposé aux télécommunications	3	x		
	Opérateur de duplicateur offset	2		x	x
	Mécanicien en orthèse-prothèse	**2**			**x**
Personnel de bureau	**Personnel de soutien en administration**	**3**	**x**	**x**	**x**
	Personnel de secrétariat	**3**	**x**	**x**	**x**
	Préposé à la photocopie	**2**	**x**		
	Magasinier	3	x	x	x
	Préposé aux renseignements	**2**	**x**		
	Téléphoniste-réceptionniste	1	x	x	x
	Acheteur	**2**		**x**	**x**
	Préposé à l'admission	**1**			**x**
Ouvriers	Menuisier d'entretien	3	x	x	x
	Peintre d'entretien	1	x	x	x
	Ouvrier certifié d'entretien	1	x	x	x
	Machiniste	1	x	x	x
	Électricien d'entretien	2	x	x	x
	Mécanicien de véhicules motorisés	3	x	x	x
	Employé de voirie	2	x		
	Conducteur de véhicules légers	1	x	x	x
	Conducteur de véhicules lourds	3	x	x	x
	Mécanicien d'entretien (millwright)	1		x	x
Personnel d'entretien et service	Cuisinier	3	x	x	x
	Préposé à la cuisine et à la cafétéria	1	x	x	x
	Préposé à l'entretien ménager	1	x	x	x
	Préposé à la sécurité	2	x	x	x
	Journalier ou préposé aux terrains	1	x	x	x
	Concierge	**1**		**x**	**x**
	Ouvrier de maintenance	**1**		**x**	**x**
	Préposé à la buanderie	**2**			**x**
	Opérateur de machine à laver la vaisselle	**1**			**x**

1. Dans tout le texte, les mots utilisés pour désigner les catégories et les corps d'emploi font indifféremment référence au masculin et au féminin. Les nouveaux corps d'emploi sont en caractères gras.

si la cible initiale pour une catégorie et un sous-secteur donnés est de 2,6 emplois repères, alors le nombre d'emplois repères visé avec l'approche déterministe pour ce même regroupement est de 3. Ce second facteur explique la différence de un emploi repère observée dans les totaux du tableau 2 (69 emplois repères pour la distribution visée versus 68 pour la distribution observée).

La comparaison entre la structure du nouveau panier d'emplois repères et celle de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise

L'adéquation entre la distribution visée du nombre d'emplois repères par catégorie et sous-secteur et la distribution observée à la suite du choix des emplois selon l'approche déterministe a été atteinte, comme le démontre le tableau 2. À présent, comparons la structure de l'ensemble du nouveau panier d'emplois repères avec celle de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise.

Le tableau 3 met en parallèle deux distributions : l'ensemble des emplois avec

contrepartie de l'administration québécoise et les emplois du nouveau panier par catégorie et sous-secteur. Ces distributions présentent des différences qui résultent de deux facteurs. Premièrement, lors de la sélection des emplois selon l'approche déterministe, les sous-secteurs étaient considérés indépendants les uns des autres. Dans la situation où un emploi commun à plus d'un sous-secteur n'était sélectionné que dans un seul, il ne comptait pas dans la proportion des emplois à choisir dans les autres sous-secteurs. Cette façon de procéder a permis de s'assurer que les emplois choisis étaient les plus représentatifs de chacun des sous-secteurs, et donc de satisfaire aux exigences méthodologiques du projet de sélection des emplois repères. En considérant aussi les emplois dits « bonus », on obtient *a posteriori* une distribution des emplois repères par catégorie et sous-secteur pour la partie déterministe différente de la distribution observée présentée dans le tableau 2.

Deuxièmement, 30 % des emplois repères du nouveau panier ont été choisis selon une approche probabiliste. Ces emplois résultent d'un tirage aléatoire effectué parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à l'étape déterministe. Un seul niveau de stratification, soit les catégories d'emplois, a été utilisé lors de l'approche probabiliste, les unités statistiques restantes étant trop peu nombreuses pour considérer un second niveau de stratification. Le fait que les sous-secteurs ne constituent pas un niveau de stratification dans la partie probabiliste engendre des différences entre la distribution des emplois repères par catégorie et sous-secteur et la distribution de l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise.

Toutefois, une analyse des données du tableau 3 montre que les deux distributions concordent relativement bien. Chaque regroupement formé d'une catégorie et d'un sous-secteur présente des différences entre les deux entités comparées de moins de deux points de pourcentage, à une exception près (techniciens/fonction publique).

En ce qui concerne la distribution de l'effectif, l'adéquation entre les emplois avec contrepartie de l'administration québécoise et le nouveau panier d'emplois repères est excellente (voir tableau 4). En effet, la plus grande différence entre la proportion de l'effectif couverte par le nouveau panier d'emplois repères et celle de l'effectif couverte par l'ensemble des emplois avec contrepartie est de 0,7 point de pourcentage. Elle est observée chez les ouvriers du secteur de la santé et des services sociaux.

Tableau 2

Distribution visée du nombre d'emplois repères et distribution observée des emplois choisis selon l'approche déterministe, par catégorie et sous-secteur

Catégorie	Type de distribution	Fonction publique	Éducation	Santé et services sociaux	Total
		Nombre			
Professionnels	visée	7	3	4	14
	observée	6	3	3	12
Techniciens	visée	9	4	5	18
	observée	9	3	6	18
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	visée	2	1	3	6
	observée	3	2	2	7
Personnel de bureau	visée	4	3	3	10
	observée	3	3	4	10
Ouvriers	visée	5	4	5	14
	observée	6	4	5	15
Personnel d'entretien et service	visée	2	2	3	7
	observée	3	1	2	6
Total	visée	29	17	23	69
	observée	30	16	22	68

La comparaison entre le nouveau et l'ancien panier d'emplois repères

Le tableau 5 résume quelques points de comparaison entre le nouveau panier et l'ancien panier d'emplois repères.

La révision du panier d'emplois repères avait comme objectif que la rémunération obtenue à partir des emplois retenus soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise. Concrètement, cela implique les trois conditions suivantes :

- obtenir une meilleure adéquation entre le panier d'emplois repères et l'administration québécoise sur le plan de la répartition des emplois entre les catégories et les sous-secteurs;
- améliorer la couverture par un effectif plus important;
- améliorer la comparabilité et la représentativité du panier d'emplois repères.

Une méthodologie rigoureuse de sélection des nouveaux emplois repères a permis de remplir la première condition. À l'étape de la représentativité d'ensemble, des cibles

Tableau 3

Distribution des emplois par catégorie et sous-secteur : ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise et nouveau panier d'emplois repères

Catégorie		Fonction publique	Éducation	Santé et services sociaux	Total
		%			
Professionnels	Administration québécoise	10,3	4,8	5,5	20,6
	Nouveau panier d'emplois	9,1	6,5	6,5	22,1
Techniciens	Administration québécoise	12,3	5,7	6,6	24,7
	Nouveau panier d'emplois	9,1	5,6	7,8	22,5
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	Administration québécoise	2,1	1,6	3,2	6,9
	Nouveau panier d'emplois	1,3	0,9	1,7	3,9
Personnel de bureau	Administration québécoise	5,7	3,4	5,3	14,4
	Nouveau panier d'emplois	6,1	5,2	5,6	16,9
Ouvriers	Administration québécoise	7,8	7,1	8,0	22,8
	Nouveau panier d'emplois	7,4	6,9	6,9	21,2
Personnel d'entretien et service	Administration québécoise	3,2	2,7	4,8	10,7
	Nouveau panier d'emplois	3,5	4,3	5,6	13,4
Total[1]	Administration québécoise	41,3	25,3	33,3	100,0
	Nouveau panier d'emplois	36,4	29,4	34,2	100,0

1 En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

basées sur la distribution des emplois de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur ont été établies pour chaque regroupement considéré. Ce procédé n'avait pas été employé lors de la création de l'ancien panier d'emplois repères, d'où les écarts plus importants notés entre la proportion des emplois dans l'administration québécoise et celle des emplois dans l'ancien panier. Par exemple, la catégorie Techniciens était sous-représentée dans l'ancien panier, alors que la catégorie Personnel de bureau était surreprésentée.

Le nouveau panier d'emplois repères remplit également la seconde condition, soit d'améliorer la couverture de l'effectif. Les 101 emplois repères du nouveau panier représentent 70 636 employés[6] de l'administration québécoise, alors que l'ancien en couvrait 55 963, une hausse de 26 %. Le nouveau panier couvre 94 % de l'effectif des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise, par rapport à 75 % pour l'ancien.

L'amélioration de la comparabilité du nouveau panier a été obtenue au moyen d'une analyse méticuleuse de tous les emplois de l'administration québécoise et de leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois[7].

En outre, l'approche hybride mise de l'avant par l'Institut a permis d'améliorer la représentativité du panier d'emplois repères au moyen des éléments suivants :

- la définition de strates de rémunération lors du choix des emplois repères selon l'approche déterministe optimisant la présence d'emplois tout le long de la courbe salariale;
- la création d'une strate « assistants techniciens (bureau et paratechnique) » assurant la présence d'emplois repères de cette catégorie particulière dans le nouveau panier;
- l'introduction d'une partie probabiliste qui fait en sorte que certains emplois repères du nouveau panier en représentent d'autres, c'est-à-dire qu'ils ont un poids supérieur à 1. Tous les emplois repères de l'ancien panier étaient pour leur part autoreprésentatifs. À titre indicatif, mentionnons que, grâce à l'ajout d'une approche probabiliste dans la sélection, les résultats de la comparaison porteront désormais sur l'univers visé, soit un total de 247 emplois repères possibles[8], et non plus sur les seuls emplois repères enquêtés, en l'occurrence les 101 emplois du nouveau panier.

Tableau 4

Distribution de l'effectif par catégorie et sous-secteur : ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise et nouveau panier d'emplois repères

Catégorie		Fonction publique	Éducation	Santé et services sociaux	Total
		%			
Professionnels	Administration québécoise	10,9	0,6	1,8	13,2
	Nouveau panier d'emplois	10,8	0,5	1,7	13,0
Techniciens	Administration québécoise	9,9	4,0	8,6	22,5
	Nouveau panier d'emplois	9,5	4,0	9,0	22,5
Assistants techniciens (bureau et paratechnique)	Administration québécoise	0,3	0,3	0,4	0,9
	Nouveau panier d'emplois	0,3	0,2	0,3	0,8
Personnel de bureau	Administration québécoise	13,7	11,8	14,3	39,8
	Nouveau panier d'emplois	14,0	12,3	14,1	40,4
Ouvriers	Administration québécoise	1,4	1,9	2,4	5,7
	Nouveau panier d'emplois	1,5	1,5	1,7	4,7
Personnel d'entretien et service	Administration québécoise	0,2	5,1	12,5	17,9
	Nouveau panier d'emplois	0,2	5,4	12,9	18,5
Total[1]	Administration québécoise	36,5	23,6	39,9	100,0
	Nouveau panier d'emplois	36,3	24,0	39,7	100,0

1. En raison de l'arrondissement des données, le total ne correspond pas nécessairement à la somme des parties.

Tableau 5

Points de comparaison entre le nouveau et l'ancien panier d'emplois repères

Critère	Ancien panier	Nouveau panier
Approche de sélection	Déterministe	Hybride[1]
Méthodologie reproductible	Non	Oui
Effectif couvert en équivalent à temps complet (employés réguliers à temps plein)	55 963	70 636
Pourcentage de l'effectif de l'univers de la comparaison couvert par le panier	75 %	94 %
Nombre de corps d'emploi	32[2]	46
Nombre d'emplois repères	79[3]	101

1. Déterministe et probabiliste.
2. L'ancien panier contient 36 corps d'emploi. Cependant, pour comparer l'ancien et le nouveau panier sur une base commune, certains corps d'emploi doivent être soustraits, soit parce qu'ils sont à présent regroupés avec un autre corps d'emploi ou parce qu'ils sont obsolètes. Par ailleurs, l'emploi repère Professionnel en ressources humaines n'a pas été sélectionné car c'est un emploi non syndicable. Cependant, sans être inclus dans les résultats de la comparaison, il demeurera enquêté en raison de l'intérêt qu'il suscite chez les répondants à l'ERG.
3. La note précédente s'applique aussi au nombre d'emplois repères. En effet, l'ancien panier contient 90 emplois repères, mais en tenant compte des emplois regroupés, obsolètes et de la révision des niveaux de complexité, ce nombre correspond à 79.

Si 19 nouveaux corps d'emploi figurent dans le nouveau panier, 6 ont été retirés, soit le professionnel en approvisionnement, le technicien en arts appliqués et graphiques, l'opérateur de saisie de données, l'opérateur en informatique, le mécanicien de machines fixes et le plombier d'entretien.

Conclusion

La sélection des emplois repères est un projet complexe qui a nécessité le concours de plusieurs collaborateurs, dont le groupe de travail composé de représentants des

6. Employés permanents à temps plein, calculés en équivalent à temps complet (ETC).
7. La comparabilité ou non des emplois a été établie en utilisant les codes d'emploi associés à la Classification nationale des professions (CNP) à partir des données des recensements de 1996 et de 2001 sur la population active, du site Web *Information sur le marché du travail en ligne* d'Emploi Québec, du site Web *Emploi avenir Québec* de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, du site Web de certains ordres professionnels et des commentaires recueillis auprès de certains membres du groupe de travail.
8. Dans le cas présent, le terme « emplois repères possibles » désigne les emplois avec contrepartie de l'administration québécoise regroupés en fonction des liens d'emploi nécessaires à la constitution d'un emploi repère.

Le projet de sélection des emplois repères : un rappel des principales étapes

Le contexte et les objectifs du projet

Le projet de sélection des emplois repères, démarré en janvier 2003, fait suite à un constat partagé par l'Institut et les parties patronale et syndicales sur la nécessité de réviser le panier d'emplois repères afin qu'il représente le plus fidèlement possible la structure de rémunération de l'administration québécoise. Plus précisément, le but visé par la sélection des emplois repères est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. L'atteinte de cet objectif implique, entre autres, une amélioration de la comparabilité et de la représentativité du panier d'emplois repères ainsi qu'une couverture plus importante de l'effectif.

À chacune des étapes du projet, l'Institut, conformément à sa politique en matière de relations patronale et syndicales, a consulté les représentants des parties prenantes à la négociation sur les principales orientations et approches à retenir.

La définition d'un emploi repère

Dans le cadre de la comparaison, l'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois repères. Celle-ci consiste à comparer et à estimer le degré de similitude du contenu entre, d'une part, les emplois repères utilisés et, d'autre part, les emplois présents dans les entreprises où l'enquête est effectuée. Un emploi repère est défini comme un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et qui se retrouve dans les organisations du marché du travail.

Les critères de sélection des emplois repères

Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent s'il satisfait aux deux conditions suivantes :

- il est ***comparable***, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois,
- il est ***représentatif***, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe d'un emploi repère avec d'autres emplois repères du même regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

La population de référence (l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise)

Pour satisfaire au premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin de déterminer leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

La représentativité d'ensemble : la définition des cibles visées

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir ont été établies pour chaque regroupement formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Pour ce faire, la notion de « corps d'emploi » présente dans l'administration québécoise mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre a été remplacée par la notion d' « unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper dans chacun des sous-secteurs les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité, le domaine d'activité professionnelle et la rémunération sont similaires. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

La représentativité spécifique : le choix des emplois repères

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique vise à déterminer quels emplois doivent faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride. Celle-ci consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Plusieurs textes et documents ont été produits sur le projet de sélection des emplois repères (voir note 2).

parties patronale et syndicales de l'administration québécoise, des spécialistes en méthodologie et statistiques de l'Institut et des enquêteurs d'expérience connaissant bien le marché de comparaison. Il en résulte un nouveau panier, enrichi de plus de 20 emplois repères, qui satisfait aux exigences de représentativité et de comparabilité établies au départ et qui fait appel à une méthodologie reproductible.

L'Institut procède présentement à la collecte des données de l'Enquête sur la rémunération globale 2007. Les nouveaux emplois repères se retrouvent donc sur le banc d'essai. Si par cette expérience des difficultés à enquêter certains emplois se manifestaient, des changements pourraient éventuellement être apportés au panier. L'Institut prendra le temps nécessaire avant de procéder à des ajustements, afin d'apprécier correctement la comparabilité de chaque emploi.

Le descriptif des emplois repères faisant partie du nouveau panier sera disponible sous peu sur le site Web de l'Institut[9] ainsi qu'en version imprimée. Par ailleurs, un document détaillé portant sur la démarche méthodologique relative au choix des emplois repères et sur l'analyse du nouveau panier paraîtra également au cours des prochains mois sur le site Web de l'Institut.

9 L'adresse du site Web de l'Institut est : www.stat.gouv.qc.ca

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2007
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec

Le projet de sélection des emplois repères : un rappel des principales étapes

Le contexte et les objectifs du projet

Le projet de sélection des emplois repères, démarré en janvier 2003, fait suite à un constat partagé par l'Institut et les parties patronale et syndicales sur la nécessité de réviser le panier d'emplois repères afin qu'il représente le plus fidèlement possible la structure de rémunération de l'administration québécoise. Plus précisément, le but visé par la sélection des emplois repères est que la rémunération obtenue à partir du panier d'emplois repères soit la plus proche possible de celle qui aurait été constatée pour l'ensemble des emplois avec une contrepartie directe et pertinente de l'administration québécoise. L'atteinte de cet objectif implique, entre autres, une amélioration de la comparabilité et de la représentativité du panier d'emplois repères ainsi qu'une couverture plus importante de l'effectif.

À chacune des étapes du projet, l'Institut, conformément à sa politique en matière de relations patronale et syndicales, a consulté les représentants des parties prenantes à la négociation sur les principales orientations et approches à retenir.

La définition d'un emploi repère

Dans le cadre de la comparaison, l'Institut utilise la méthode de l'appariement des emplois repères. Celle-ci consiste à comparer et à estimer le degré de similitude du contenu entre, d'une part, les emplois repères utilisés et, d'autre part, les emplois présents dans les entreprises où l'enquête est effectuée. Un emploi repère est défini comme un emploi représentatif, facilement identifiable, dont le contenu est relativement stable et qui se retrouve dans les organisations du marché du travail.

Les critères de sélection des emplois repères

Un panier d'emplois repères peut être qualifié de pertinent s'il satisfait aux deux conditions suivantes :

- il est ***comparable***, c'est-à-dire qu'il est composé d'emplois avec une contrepartie directe et pertinente sur le marché des autres salariés québécois;
- il est ***représentatif***, c'est-à-dire que l'utilisation conjointe d'un emploi repère avec d'autres emplois repères du même regroupement (catégorie d'emplois et sous-secteur) donne un bon portrait de la rémunération de ce groupe.

La population de référence (l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise)

Pour satisfaire au premier critère de sélection, soit la comparabilité, tous les emplois de l'administration québécoise ont été étudiés afin de déterminer leur admissibilité à titre d'emploi avec une contrepartie directe et pertinente dans le marché de comparaison. Par exemple, les emplois dont le gouvernement est l'employeur majoritaire et les emplois non facilement identifiables ont été exclus de la population de référence pour la sélection des emplois repères.

La représentativité d'ensemble : la définition des cibles visées

Pour satisfaire au second critère de sélection, soit la représentativité, des cibles concernant le nombre d'emplois à retenir ont été établies pour chaque regroupement formé d'une catégorie et d'un sous-secteur. Pour ce faire, la notion de « corps d'emploi » présente dans l'administration québécoise mais qui diffère d'un sous-secteur à l'autre a été remplacée par la notion d' « unité de sélection ». Cette nouvelle notion a permis de regrouper dans chacun des sous-secteurs les corps d'emploi d'une même catégorie dont la nature des tâches, le niveau de complexité, le domaine d'activité professionnelle et la rémunération sont similaires. Les cibles ont été calculées à partir de la distribution en pourcentage des unités de sélection de l'administration québécoise par catégorie et sous-secteur.

La représentativité spécifique : le choix des emplois repères

Une fois les cibles définies, l'analyse de représentativité spécifique vise à déterminer quels emplois doivent faire partie du panier pour chaque catégorie et sous-secteur. À cette fin, l'Institut a retenu une approche hybride. Celle-ci consiste dans un premier temps à choisir une portion importante du panier à partir de critères définis au préalable (approche déterministe) et, dans un deuxième temps, à choisir des emplois de façon aléatoire parmi l'ensemble des emplois non sélectionnés à la première étape (approche probabiliste). L'approche hybride mise de l'avant par l'Institut garantit la présence d'emplois très populeux couvrant l'ensemble de la courbe salariale, tout en permettant d'inférer les résultats à la population de référence.

Plusieurs textes et documents ont été produits sur le projet de sélection des emplois repères (voir note 2).

parties patronale et syndicales de l'administration québécoise, des spécialistes en méthodologie et statistiques de l'Institut et des enquêteurs d'expérience connaissant bien le marché de comparaison. Il en résulte un nouveau panier, enrichi de plus de 20 emplois repères, qui satisfait aux exigences de représentativité et de comparabilité établies au départ et qui fait appel à une méthodologie reproductible.

L'Institut procède présentement à la collecte des données de l'Enquête sur la rémunération globale 2007. Les nouveaux emplois repères se retrouvent donc sur le banc d'essai. Si par cette expérience des difficultés à enquêter certains emplois se manifestaient, des changements pourraient éventuellement être apportés au panier. L'Institut prendra le temps nécessaire avant de procéder à des ajustements, afin d'apprécier correctement la comparabilité de chaque emploi.

Le descriptif des emplois repères faisant partie du nouveau panier sera disponible sous peu sur le site Web de l'Institut[9] ainsi qu'en version imprimée. Par ailleurs, un document détaillé portant sur la démarche méthodologique relative au choix des emplois repères et sur l'analyse du nouveau panier paraîtra également au cours des prochains mois sur le site Web de l'Institut.

9. L'adresse du site Web de l'Institut est : www.stat.gouv.qc.ca

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement
veuillez communiquer avec :

Marie-France Martin
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, 4e étage
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6245
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info.isq@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
1er trimestre 2007
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec, Institut de la statistique, 2000

Institut de la statistique Québec